

RICHTLIJN VAN DE RAAD

van 17 februari 1975

betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag

(75/129/EEG)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 100,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europese Parlement ⁽¹⁾,Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité ⁽²⁾,

Overwegende dat het dienstig is de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaal-economische ontwikkeling in de Gemeenschap ;

Overwegende dat er niettegenstaande een convergente ontwikkeling verschillen blijven bestaan tussen de in de Lid-Staten van de Gemeenschap geldende voorschriften wat betreft de modaliteiten en de procedure voor collectief ontslag, alsmede de maatregelen die de gevolgen van dit ontslag voor de werknemers kunnen verzachten ;

Overwegende dat deze verschillen rechtstreeks van invloed kunnen zijn op de werking van de gemeenschappelijke markt ;

Overwegende dat de resolutie van de Raad van 21 januari 1974 betreffende een sociaal actieprogramma ⁽³⁾, voorziet in een richtlijn tot onderlinge aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag ;

Overwegende dat bijgevolg deze onderlinge aanpassing op de weg van de vooruitgang, in de zin van artikel 117 van het Verdrag, dient te worden bevorderd,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD :

AFDELING I

Definities en toepassingsgebied*Artikel 1*

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder

a) collectief ontslag: het ontslag door een werkgever om een of meer redenen die geen betrekking heb-

ben op de persoon van de werknemer, wanneer, ter keuze van de Lid-Staten, het aantal ontslagen werknemers

— gedurende een periode van 30 dagen :

1. ten minste 10 werknemers bedraagt in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20, maar minder dan 100 werknemers ;
2. ten minste 10 % bedraagt van de werknemers in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers ;
3. ten minste 30 bedraagt in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 300 werknemers ;

— dan wel gedurende een periode van 90 dagen ten minste 20 bedraagt, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is ;

b) vertegenwoordigers van de werknemers: de vertegenwoordigers van de werknemers volgens het recht of het gebruik in de Lid-Staten.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing :

- a) op collectief ontslag in het kader van arbeidsovereenkomsten, gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, behalve wanneer dit ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van de tijd of vóór de voltooiing van het werk ;
- b) op werknemers bij de overheid of plaatselijke eenheden van publiekrechtelijke aard (of, in Lid-Staten die dit begrip niet kennen, gelijkwaardige lichamen) ;
- c) op bemanningen van zeeschepen ;
- d) op werknemers die worden getroffen door het beëindigen van de werkzaamheden van de plaatselijke eenheid dat voortvloeit uit een rechterlijke beslissing.

AFDELING II

Raadplegingsprocedure*Artikel 2*

1. Wanneer de werkgever overweegt collectief ontslag te verlenen, is hij verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen ten einde tot een akkoord te komen.

⁽¹⁾ PB nr. C 19 van 12. 4. 1973, blz. 10.⁽²⁾ PB nr. C 100 van 22. 11. 1973, blz. 11.⁽³⁾ PB nr. C 13 van 12. 2. 1974, blz. 1.

2. De raadpleging moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen, als ook op de mogelijkheid om de gevolgen ervan te verzachten.

3. Ten einde de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, dient de werkgever hun alle nuttige gegevens te verstrekken en, in elk geval, door middel van een schriftelijke mededeling, de redenen van het ontslag, het aantal voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal werknemers dat hij gewoonlijk in dienst heeft en de periode die wordt overwogen voor het doen plaatsvinden van de ontslagen.

De werkgever is verplicht de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van de in de eerste alinea vermelde schriftelijke mededeling.

AFDELING III

Procedure voor collectief ontslag

Artikel 3

1. De werkgever is verplicht, van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie.

Deze kennisgeving moet alle nuttige gegevens bevatten betreffende het plan voor collectief ontslag en de in artikel 2 bedoelde raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, met name de redenen van het ontslag, het aantal voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal werknemers dat gewoonlijk in dienst is en de periode die wordt overwogen voor het doen plaatsvinden van de ontslagen.

2. De werkgever is verplicht aan de vertegenwoordigers van de werknemers een afschrift van de in lid 1 bedoelde kennisgeving te doen toekomen.

De vertegenwoordigers van de werknemers kunnen hun eventuele opmerkingen aan de bevoegde overheidsinstantie richten.

Artikel 4

1. Het collectief ontslag waarvan het plan ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie is gebracht, gaat niet eerder in dan 30 dagen na ontvangst van de in artikel 3, lid 1, bedoelde kennisgeving, onverminderd de geldende bepalingen betreffende de individuele rechten inzake de opzeggingstermijn.

De Lid-Staten kunnen de bevoegde overheidsinstantie de bevoegdheid verlenen om de in de eerste alinea bedoelde termijn te verkorten.

2. De in lid 1 bedoelde termijn wordt door de bevoegde overheidsinstantie gebruikt om oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectief ontslag voortvloeien.

3. Voor zover de in lid 1 bedoelde oorspronkelijke termijn minder dan 60 dagen bedraagt, kunnen de Lid-Staten de bevoegde overheidsinstantie de bevoegdheid verlenen om de oorspronkelijke termijn te verlengen tot 60 dagen na de kennisgeving, wanneer voor de uit het overwogen collectief ontslag voortvloeiende problemen binnen de oorspronkelijke termijn geen oplossing dreigt te worden gevonden.

De Lid-Staten kunnen de bevoegde overheidsinstantie ruimere bevoegdheden tot verlenging verlenen.

De werkgever dient onder opgave van redenen vóór het verstrijken van de in lid 1 bedoelde oorspronkelijke termijn in kennis te worden gesteld van de verlenging.

AFDELING IV

Slotbepalingen

Artikel 5

Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de Lid-Staten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers.

Artikel 6

1. Binnen een termijn van twee jaar volgende op de kennisgeving van deze richtlijn doen de Lid-Staten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen voor het volgen van deze richtlijn in werking treden; zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. De Lid-Staten delen aan de Commissie de tekst mede van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij aannemen op het door deze richtlijn bestreken gebied.

Artikel 7

Binnen twee jaar na afloop van de in artikel 6 bedoelde termijn van twee jaar, verstrekken de Lid-Staten aan de Commissie alle nuttige gegevens ten einde haar in staat te stellen aan de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

Artikel 8

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Gedaan te Brussel, 17 februari 1975.

Voor de Raad

De Voorzitter

R. RYAN